

разовательные принципы. Для того чтобы сегодняшние студенты могли разбираться в социальных и экономических преобразованиях, необходимо, чтобы высшая школа была современной и инновационной, а образовательный процесс – открытым и гуманистически направленным. Конечным результатом этого процесса должен стать выпускник с компетенциями не только в своей специальной сфере, но и обладающий социально-личностными компетенциями. Важная роль в формировании данных компетенций принадлежит дисциплинам психологического и социально-гуманитарного цикла.

Литература

1. Вербицкий, А.А., Ларионова О.Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. – М.: Логос, 2009. – 336 с.
2. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. Пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.
3. Хуторской, А.В. Компетентностный подход в обучении. Научно-методическое пособие / А.В. Хуторской. – М.: Изд-во «Эйдос», 2013. – 73 с. : ил. (Серия «Новые стандарты»).

Формирование социально-личностных компетенций у молодых специалистов ВГМУ

**Погоцкий А.К., Погоцкая А.А., Мужиченко В.А., Балашенко Н.С.,
Шарапкова А.М.**

*УО «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский
университет», г. Витебск, Республика Беларусь*

Актуальность. При приеме нового сотрудника на работу очень важным, но часто недооцененным, является этап вхождения в должность.

Для любого человека новое место работы – это своеобразный стресс, ему приходится привыкать к новым правилам, знакомиться и привыкать к ранее незнакомым людям, изучать нормы и правила поведения компании. Чтобы процесс адаптации не затянулся, и сотрудник как можно раньше начал работать максимально эффективно, руководству компании необходимо обращать внимание на такую серьезную процедуру, как адаптация.

Адаптация – процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды.

Процесс адаптации – это двухсторонний процесс. С одной стороны, за тем фактом, что человек начал работу в компании, стоит его сознательный выбор, основанный на определенной мотивации принятого решения, и ответственность за это решение. С другой стороны, организация принимает на себя определенные обязательства, нанимая работника для выполнения конкретной работы.

По данным исследований, проводимых западными компаниями, качественная программа адаптации способна уменьшить текучесть кадров на 10–20% в год.

Программы адаптации на разных предприятиях разрабатываются и внедряются с учетом особенностей данных компаний, но основная их цель — внимательный подход к новому сотруднику, желание сделать вхождение в должность максимально эффективным и комфортным.

Необходимо также отметить, что сам процесс адаптации состоит из нескольких модулей или этапов, и в разных компаниях встречаются как упрощенные, так и более сложные и структурированные адаптационные программы [1].

Различают четыре стороны процесса адаптации сотрудника: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую, организационную.

Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, при этом рекомендуется использование наставничества [2]. Достаточно распространен инструктаж - наглядная демонстрация приемов и навыков работы, а также используется такая форма обучения на рабочем месте, как ротация. Она заключается в краткосрочной работе нового сотрудника на разных должностях в разных подразделениях, что позволяет относительно быстро изучить работу коллектива в целом и приобрести многостороннюю квалификацию.

Психофизиологическая адаптация - приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами.

Социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и групповых норм поведения.

Организационная адаптация предполагает ознакомление со структурой организации, определение в ней собственной роли [2].

Цель: провести диагностику адаптации молодого специалиста на первом рабочем УО «ВГМУ»; разработать общие рекомендации (программу) по вопросам адаптации на рабочем месте.

Задачи: проанализировать анкеты и определить наиболее часто встречающиеся проблемы, связанные с вопросами адаптации на рабочем месте.

Материалы и методы. Анкетирование молодых специалистов УО «ВГМУ» в возрасте до 31 года (Анкета по адаптации молодого специалиста), представленная Республиканским комитетом Белорусского профсоюза работников здравоохранения [3]. В работе использованы социологический и статистический методы исследования.

Полученные результаты.

На основании результатов анализа анкет, установлено, что, во-первых, все опрошенные (100%) испытывали трудности на рабочем месте, особенно в период острой адаптации (первые 1-2 месяца), однако спустя 6 месяцев после трудоустройства адаптационный период проходил практически безболезненно и по сути, происходил процесс закрепления на рабочем месте.

В период адаптации около 50% опрошенных имели наставника, остальная часть – нет. Однако все (100%) респондентов выразили уверенность в необходимости закрепления наставника за каждым молодым специалистом, особенно важна их роль при закреплении практических навыков.

Тем не менее, несмотря на то, что длительность процесса адаптации заняла у всех практически одинаковый период времени (около 6 месяцев), все респонденты высказались за то, чтобы наставник закреплялся за всеми молодыми специалистами. Вместе с тем, следует отметить, что все опрошенные молодые специалисты отметили отсутствие проблем, связанных с уровнем своей профессиональной подготовки в учреждении образования, а также выразили предположение, что, несмотря на определенные трудности, полностью выполняют профессиональный долг и не испытывают проблем, связанных с несоответствием ожиданий и реальной профессиональной ситуации. Однако 1 человек отметил отсутствие психологической и профессиональной помощи со стороны коллег в процессе адаптации.

На вопрос «С чем, по Вашему мнению, были связаны трудности в период адаптации?» 46% респондентов отметили «большой поток новой информации», остальная часть затруднилась дать однозначный ответ. Общая атмосфера коллективы организации всеми отмечена как «взаимно уважительная». Условиями труда, режимом работы и уровнем организации труда «скорее удовлетворены» 92%, «удовлетворены» - 8%, отношениями с руководством «скорее удовлетворены» - 38%, «удовлетворены» - 62%.

Мнение молодых специалистов по вопросу о размере заработной платы распределились следующим образом:

- ☐ удовлетворен - 15%
- ☐ скорее – удовлетворен - 15%
- ☐ скорее - не удовлетворен - 70%

На вопрос «Достаточно ли защищены Ваши права в сфере трудовых отношений?» получены следующие данные

- ☐ да, достаточно - 85%
- ☐ скорее – да - 15%
- ☐ скорее – нет - 0
- ☐ нет, недостаточно - 0

И никто из опрошенных не выразил желания уволиться с рабочего места.

Выводы. Таким образом, на основании полученных результатов установлено, что все молодые специалисты испытывают стресс при приеме на работу и, особенно, в первые месяцы нахождения в трудовом коллективе. Вместе с тем, данная реакция организма является нормальной для человека, однако очень важным является психологическая и профессиональная помощь коллектива, поскольку сокращение периода адаптации способствует быстрейшему закреплению молодого специалиста на рабочем месте и самостоятельному выполнению им своих обязанностей. Несомненно, первостепенная роль отводится институту наставничества и преемственности.

На наш взгляд, следует проводить мониторинг трудоустройства выпускников, исследовать не только трудоустройство по специальности, уровень заработной платы, но и закрепляемость молодого специалиста на рабочем месте. Желательно, чтобы процесс адаптации заканчивался анкетированием, на котором подводились бы окончательные итоги адаптационного периода и планировались дальнейшие мероприятия по повышению эффективности работы сотрудника.

Один из наиболее практичных путей предоставления информации — создание пакета документов, который состоит из обычных рекламных материалов и специфических материалов, подготовленных специально для конкретного работника.

Все вышеизложенное носит рекомендательный характер. Для каждой организации данная процедура имеет исключительно индивидуальный характер и это внутреннее дело организации — решить, в каком объеме использовать ту или иную процедуру, какие дополнительные аспекты внести и использовать ли их вообще.

Литература

1. <http://www.rekadro.ru/rabotadatelu/info/management/9.html>.
2. <http://adaptation360.ru/adaptatsiya-na-novoj-rabote>.
3. Постановление президиума Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников здравоохранения от 30.05.2017 № 192.

Основание к применению инновационных технологий (фитнес-бокса) в физическом воспитании студентов УО «Витебского государственного ордена Дружбы народов медицинского университета»

Позняк Ж.А.

УО «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет», г. Витебск, Республика Беларусь

Актуальность исследования. В условиях реформ системы образования и политики Республики Беларусь физическая культура представляется важным компонентом в формировании у студентов здорового образа жизни и способствует успешной адаптации их в профессиональной деятельности. В этой связи актуальной проблемой является совершенствование содержания физического воспитания в УВО, решение которой возможно путем применения инновационных технологий, фитнес-программ, в рамках учебной дисциплины «Физическая культура» [3, 4, 5].

На современном этапе рядом отечественных и зарубежных исследователей обосновывается возможность использования средств фитнеса в повышении уровня физической подготовленности (УФП) и уровня физического здоровья (УФЗ) студенческой молодежи (Е.К. Гильфанова, 2011; Т.В. Василистова, 2011; Е.Ю. Понамарева, 2011; М.И. Евстигнеева, 2013; Ж.Г. Аникиенко, 2013; М.В. Певнева, 2013; М.А. Овсянникова, 2015 и др.). Вместе с тем, несмотря на большую популярность фитнеса в системе физического воспитания студентов, его